



# IPMG Sveriges Diskrimineringspolicy

**Bakrund.** I företaget finns en tydlig strävan efter att uppnå ett inkluderande arbetsklimat där alla kan bidra fullt ut med sina olika erfarenheter och bakgrunder för att verksamheten på så sätt ska kunna bedrivas effektivt och med god kvalitet som resultat.

Diskriminering enligt lagens mening är enkelt uttryckt när någon missgynnas eller kränks och det har samband med någon av de sju diskrimineringsgrunderna: kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning samt ålder.

**Syfte.** Syftet med policyn är att informera företagets medarbetare om hur företaget arbetar mot diskriminering.

**Riktlinjer.** Vad är diskriminering?

Lagen har identifierat sex olika typer av diskriminering: direkt diskriminering, indirekt diskriminering, bristande tillgänglighet, trakasserier, sexuella trakasserier samt instruktioner att diskriminera.

**Direkt diskriminering.** När någon, i samband med någon av de sju diskrimineringsgrunderna, missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan i en jämförbar situation.

**Indirekt diskriminering.** Om det finns en regel eller rutin som vid första anblicken kan ses som neutral men som i praktiken kan komma att missgynna någon i samband med någon av de sju diskrimineringsgrunderna så kan indirekt diskriminering uppstå trots att samma regel tillämpas för alla.

Däremot är det inte indirekt diskriminering om följande kriterier är uppfyllda:

- Om syftet med regeln eller rutinen är viktigare att skydda än principen om icke-diskriminering.
- Om det inte finns andra alternativ eller medel för att uppnå syftet.

**Bristande tillgänglighet.**

Bristande tillgänglighet innebär att någon med en funktionsnedsättning missgynnas genom att skäliga tillgänglighetsåtgärder inte vidtagits i en verksamhet.



**Trakasserier och sexuella trakasserier.** Att trakassera någon innebär att man kränker den personens värdighet. Trakasserier kan även vara av sexuell natur. Det kan då röra sig om såväl ord som handling. Till exempel ovälkommen beröring och kommentarer.

Om det handlar om trakasserier eller ej avgör den person som blir utsatt för handlingen. Men för att det enligt lag ska bli fråga om trakasserier eller sexuella trakasserier måste den som trakasserar förstå hur dennes agerande upplevs. Därför är det mycket viktigt att den som upplever sig trakasserad klargör det för den som trakasserar. I vissa fall kan dock kränkningen vara av så uppenbar art att inget påpekande krävs.

**Instruktioner att diskriminera.** Instruktion att diskriminera innebär att en person ger någon i en beroendeställning order om att diskriminera någon annan. Det kan till exempel handla om en chef som ger en anställd order att diskriminera en arbetssökande.

**Aktiva åtgärder.** För att förebygga och motverka förekomsten av diskriminering ska samtliga inom företaget tillsammans arbeta med aktiva åtgärder mot diskriminering. De aktiva åtgärderna ska genomföras och dokumenteras löpande.

Arbetet med aktiva åtgärder bedrivs i fyra steg:

1. Undersöka risker.
2. Analysera orsaker.
3. Genomföra åtgärder.
4. Följa upp och utvärdera.

Detta ska göras inom fem olika områden:

1. Arbetsförhållanden.
2. Bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor.
3. Rekrytering och befordran.
4. Utbildning och övrig kompetensutveckling.
5. Möjligheter att förena förvärvsarbete och föräldraskap.

**Rapportering.** Anställda som upplever sig diskriminerade eller att någon annan diskrimineras ska rapportera detta till närmaste chef. Det kan finnas situationer när den anställde inte har möjlighet att tala med sin närmsta chef och vid sådana tillfällen ska den anställde i första hand vända sig till personalchef eller VD.